

ALIGNANCE

LES PASSAGES DE STADES DANS LA SPIRALE DYNAMIQUE

« *Aucun problème ne peut être résolu sans changer le niveau de conscience qui l'a engendré* »

Albert Einstein

La Spirale Dynamique, c'est quoi ?

C'est un modèle décrivant les systèmes de valeurs profondes des personnes, des organisations, et des civilisations, et leurs chemins d'évolution et de développement, selon différents stades. Chaque stade correspond à un niveau de conscience spécifique. Et lorsque les valeurs associées à ce stade ne permettent plus de répondre aux conditions d'existence, on va chercher un autre stade de développement.

Plus précisément ...

Vous pouvez consulter mon article sur mon site intitulé «Présentation de la Spirale Dynamique ».



OBJECTIF DE CET ARTICLE

La Spirale Dynamique nous parle d'évolution : évolution de conscience, évolution dans son développement, évolution pour s'adapter à de nouvelles conditions d'existence , évolution dans son système de valeurs. Lorsqu'un individu ou un collectif est dans cette évolution, ils « passent » donc d'un vmème au suivant. Lors de ce passage, ils vivent un profond changement, puisque les vmèmes touchent les valeurs profondes. Il s'agit donc d'une phase de transformation à fort impact, qui ne se fait pas sans passer par des deuils, et notamment des phases de « négociation avec soi même » se traduisant par des mouvements de bord sur la vision , les pensées, les émotions, et les actes.

Outre les repères qu'elle donne sur les stades d'évolution, la Spirale Dynamique est tout aussi éclairante sur ces processus de changement à 3 niveaux

- Elle propose 6 conditions nécessaires pour initier le changement individuel ou collectif
- Elle propose 6 axes clé pour réussir la mise en oeuvre du changement collectif
- Elle suggère l'existence d'un modèle, un scénario répétitif sur le processus de changement, même s'il est à géométrie variable puisque nous sommes dans la complexité ; plus précisément, elle distingue un certain nombre de phases à vivre lors des passages d'un vmème à l'autre, qu'elle décrit à partir de lettres grecques
- Elle décrit assez précisément chacun des passages, en distinguant ce qui se joue lorsque l'on se situe AVANT ou APRES le milieu du gué ; par exemple, entre BO et DQ, elle nous parle de la première partie du voyage sous le nom »BO-dq « (= grand BO, petit dq), puis la seconde sous le nom « bo-DQ » (= petit bo, grand DQ)

UTILITE DU SUJET

Il est intéressant pour tout individu ou collectif de se retourner pour regarder comment les passages de la vie ont été vécus. En effet, s'il apparait, à la lumière de cette analyse, que certaines questions typiques de tel ou tel passage ne semblent pas avoir été résolues, et que la boucle sur ces sujets n'est pas bouclée, alors, cela peut traduire un déficit du vmème cible qui pourra ressurgir à un moment donné comme une forme de rigidité ou d'incapacité à bien vivre sous son vmème dominant. A titre d'exemple sur la dimension individuelle, si, lors du passage BO – CP, nous n'avons pas l'impression d'avoir su, à un moment donné de notre vie, oublier toute forme d'inhibition sans se préoccuper des autres, alors il est probable que nous n'avons pas su pleinement vivre notre CP ROUGE, et cela peut se traduire, des années après, lorsque l'on se retrouve en ER ou FS, avec des difficultés à s'affirmer de façon un peu égoïste à un moment ou cela est vraiment nécessaire pour nous.

LES 6 CONDITIONS NECESSAIRES POUR INITIER

CHANGEMENT

Les passages d'un vmème à l'autre s'opèrent lorsque les systèmes de valeurs en place ne sont plus adaptés aux nouvelles conditions d'existence. Encore faut-il que certaines conditions soient réunies pour que le changement ait lieu.

1. Capacité à faire

Au départ, chaque vmème est défini comme l'adéquation entre les conditions d'existence et des capacités cérébrales. Si les conditions d'existence changent, les capacités cérébrales doivent se développer pour envisager un nouveau vmème. Cela se fera notamment si l'on a identifié de façon lucide les obstacles prévisibles du prochain vmème, notamment les sabotages que l'on peut mettre en place soi-même pour ne pas changer. La capacité à le faire renvoie aussi à l'intention : si l'intention n'est pas présente, la capacité ne pourra pas se développer. On peut distinguer 3 types d'intentions, et 3 attitudes face aux changements :

- Attitude **bloquée** : peur consciente ou inconsciente du changement, générant certaines méconnaissances et aboutissant à un choix de stabilité, et la certitude que la solution est de faire un peu plus ou mieux de la même chose
- Attitude **arrêtée** : même peur et méconnaissance qu'en attitude bloquée, mais avec l'option supplémentaire de revenir en arrière, de régresser dans la spirale pour trouver des stratégies déjà connues face à l'évolution des conditions d'existence
- Attitude **ouverte** : confiance en sa capacité à changer, en allant vers d'autres systèmes de valeur, plus évolués dans la Spirale Dynamique

2. Avoir pleinement vécu le vmème précédent

Plus précisément, concernant ce vmème précédent, il faut

- l'avoir « stabilisé », c'est-à-dire avoir vécu de façon satisfaisante avec ce vmème durant une période suffisante (Ken Wilber parle de 5 ans minimum) , pour que le psychisme ait trouvé son équilibre
- Avoir, lors de l'apparition des premières insatisfactions, expérimenté à peu près toutes les possibilités d'adaptation disponibles sous ce vmème , et ainsi, développé la conscience que ces tentatives ne permettent pas de résoudre la nouvelle problématique

Un autre aspect découlant de cela est la question essentielle de l'énergie : une forme de stabilité durable sous le vmème précédent, a fourni aux individus et aux collectifs une forme d'énergie qui peut permettre le « passage » à un nouveau vmème.

3. Dissonance par rapport au futur

« Dissonance » signifie

- La perception d'un écart croissant entre les conditions d'existence et la façon de les gérer

- La survenance d'un évènement fort / émotionnel démontrant l'impuissance du vme'me actuel

Cette sensation de dissonance fait apparaître des tensions et tiraillements, individuels et/ou collectifs, qui, lorsqu'ils sont conscientisés, amènent une réflexion sur le besoin de changement.

4. « Insight »

L'engagement vers le changement passe par un « insight », c'est-à-dire un déclencheur . Cela peut être un évènement particulier et brusque. Ce déclencheur soudain ne sera pas forcément un évènement marquant vu de l'extérieur, mais il arrive à un moment clé du basculement de la personne dans son psychisme ou du collectif dans son niveau de conscience. Pour une personne, ce peut être la vue d'un film ou la lecture d'un livre, ou la perception d'un évènement particulier, par exemple.

5. Identification des obstacles

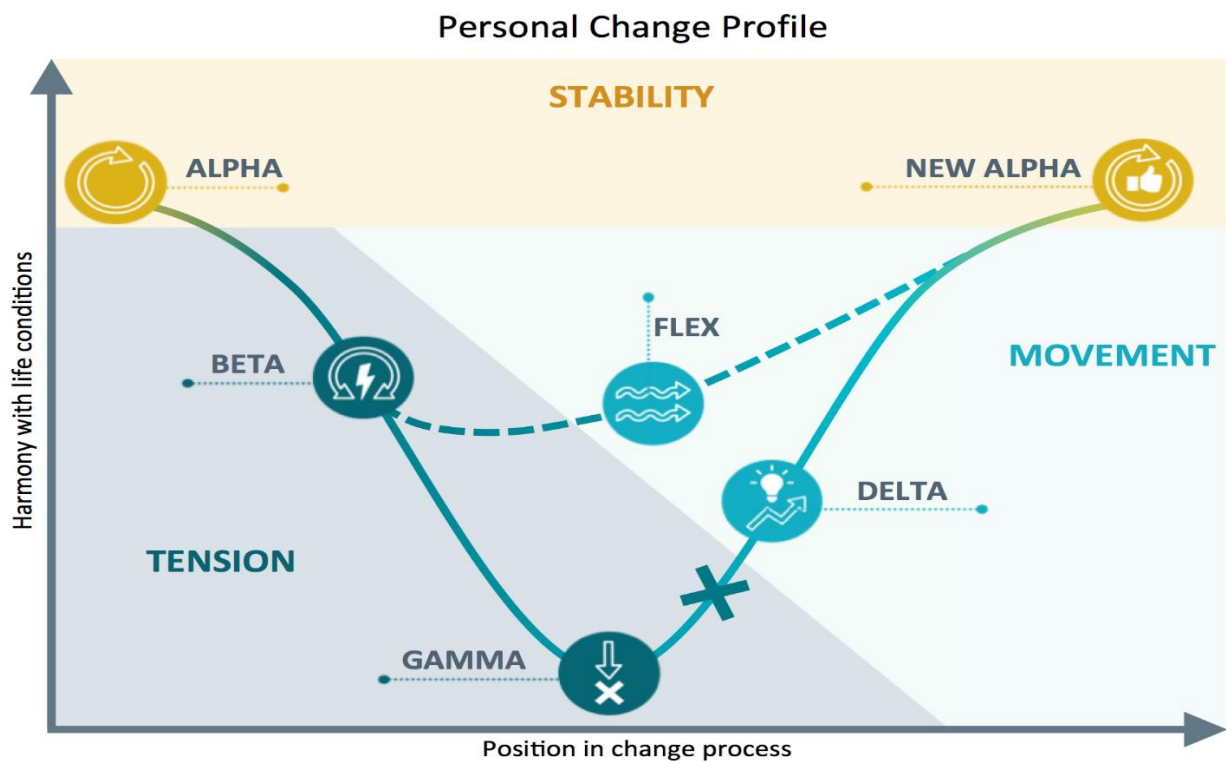
Pour se sentir prêt à s'engager dans le changement, il faudra avoir ciblé les obstacles majeurs à venir. Il est évident que le chemin du changement amènera des obstacles non soupçonnés , mais les obstacles majeurs apparaissent très vite lors de l'initiation des tous premiers actes de changement, et même avant. Par exemple, si l'on se dirige de ER ORANGE vers FS VERT, peut imaginer des obstacles de type « suis-je prêt à m'intégrer à de nouveaux collectifs ? », ou « suis-je prêt à perdre des formes de confort de vie au profit d'une meilleure qualité de vie ? ».

6. Accompagnement

Nous parlons dans ce chapitre d'un changement de valeurs profondes, et ce n'est pas anodin ! Pour accomplir le deuil du précédent système de valeur, accepter les incertitudes et obstacles parsemant le chemin vers le nouveau système de valeurs, l'individu ou le collectif aura aussi besoin de ressources externes pour l'accompagner, puis consolider le nouveau vme'me. Cela pourra être un curé pour le passage de CP ROUGE à DQ BLEU, un coach pour le passage de DQ BLEU à ER ORANGE, ou un collectif/cercle/groupe de parole pour le passage de ER ORANGE à FS VERT.

SCENARIO DES PASSAGES

Lorsque ces conditions sont réunies, l'individu ou le collectif va prendre le chemin du changement, avec toutes les incertitudes liées aux différents scenari possibles. Mais la Spirale Dynamique nous propose pour ces différents scenari possibles, une trame universelle et globale, selon 5 étapes : Alpha, Béta, Gamma , Delta, puis Alpha ' , selon le schéma suivant.



Phase Alpha

Phase de stabilité où les valeurs sont adaptées aux conditions d'existence, et où, pour la dimension collective, les attentes de la population sont globalement satisfaites. Le même suivant est présent socialement, mais minoritaire, et pas ou peu reconnu par la majorité.

Phase Béta

C'est une phase de tension, avec l'arrivée de ce sentiment de dissonance évoqué précédemment ; des frustrations ou tensions apparaissent, traduisant une insatisfaction. Le même ne permet plus de répondre de façon satisfaisante aux conditions d'existence. Outre les frustrations et tensions, cette phase peut se traduire par du stress, du fait de ressources perçues comme insuffisantes pour atteindre ses objectifs, générant un surinvestissement très énergivore.

Ce stress s'accompagne de questionnements sur la marche à suivre, et d'une certaine confusion.

Phase Gamma

C'est la phase de crise. La tension s'est accrue, et la stratégie de l'individu ou du collectif a été de faire un peu plus de la même chose, en restant sur le même source. Du coup, il y a une inacceptation de la situation, et le conflit larvé, qu'il soit intérieur ou social, devient conflit ouvert, se traduisant par une crise.

Cette crise se traduit par un fort accroissement des phénomènes déjà ressentis en phase Beta : stress (pouvant aller jusqu'au Burn Out) du fait de ce sentiment d'impuissance, confusion, et un découragement de plus en plus présent.

C'est lors de cette phase Gamma que les 6 conditions pour engager le changement doivent être réunies. Si les 6 conditions ne sont pas réunies, l'individu ou le collectif va rester sur le même actuel, ou le plus souvent, revenir durablement vers un même précédent.

Cette crise passe toutefois presque toujours par une régression temporaire vers un même précédent ; par exemple, pour passer de DQ BLEU à ER ORANGE, la phase Gamma peut se traduire par du CP ROUGE. Car pour renoncer à l'ordre collectif DQ BLEU et libérer l'expression de soi ER ORANGE, il faut parfois aller jusqu'à des affrontements de type CP ROUGE. D'une façon générale, l'apparition des mêmes individuels ROUGE et ORANGE causent de l'affrontement, là où les mêmes collectifs (BLEU et VERT) s'imposent souvent plus progressivement et insidieusement.

On appelle ainsi cette phase Gamma, la « régression » Gamma, ou le « Creux » Gamma . Cela permet parfois de régler, dans cette phase de régression, des problèmes que l'on n'avait pas résolu et qui vont nous renforcer. Si l'on prend un exemple individuel, un creux Gamma en DQ BLEU après un deuil traumatisant peut me permettre de renforcer ma foi, et sur le plus long terme ma spiritualité.

Phase Delta

Lors de cette phase, on voit la lumière au bout du tunnel. On retrouve une forme de confiance en l'avenir. Il existe donc une forme d'enthousiasme et de libération. Mais dans un même temps, la mise en œuvre n'en est qu'à son début, le deuil n'est pas complètement abouti (il peut se traduire par une forte rancœur vis-à-vis du même précédent), et les risques de rechute sont encore importants, car l'herbe n'est pas aussi verte que l'on ne l'imaginait.

Phase Alpha '

Cette phase se traduit par l'établissement d'un nouvel équilibre, sur le nouveau même.

Option Flex

Ce scénario se traduit, comme le montre le schéma, par un passage direct de la phase Beta au nouvel Alpha, sans passer par une régression Gamma. Selon ce chemin, le nouvel Alpha sera en fait une version légèrement modifiée de l'Alpha précédent. Il s'agit donc de scénario d'évolution, et non pas de transformation, qui ne débouchent pas sur un changement de système de valeur.

6 AXES CLE POUR METTRE EN OEUVRE LE CHANGEMENT

Dans un contexte collectif, la mise en œuvre du changement nécessite des pratiques de conduite bien spécifiques, décrites dans de nombreux cadres de référence . L'intérêt de la Spirale Dynamique est qu'elle se pose vraiment en complémentarité de ces cadres de références, en proposant 6 axes clé.

1. Dresser un constat partagé de l'état des conditions de vie, en développant une vision de l'environnement présent/futur

Le changement est déclenché par le sentiment que le niveau dominant de la Spirale Dynamique ne répond plus aux conditions d'existence. Encore faut-il que ce constat soit dressé de façon lucide ET partagée, entre les acteurs du changement, sans quoi il sera difficile d'impulser. Ce principe reprend l'idée du « sentiment d'urgence partagé », première étape de la conduite du changement selon John P.Kotter. Mais la Spirale Dynamique va plus loin avec la seconde clef.

2. Reconnaitre les niveaux de la Spirale concernés, au-delà des valeurs de surface

Nous sommes là dans l'état d'esprit systémique et le fait de chercher à comprendre avant de cibler des solutions. Lorsque l'on observe une situation, les valeurs de surfaces se dégagent assez facilement de l'analyse première, puis, dans un second temps, les valeurs cachées. L'idée est d'aller plus loin, et de comprendre les valeurs profondes qui se jouent, faute de quoi la solution trouvée risque de consister à faire un peu plus de la même chose.

3. S'appuyer sur les individus les plus avancés dans la Spirale

Les individus étant déjà dans le système de valeur ciblé seront des points d'appui importants pour préciser et affiner la nouvelle vision, puis pour agir et concrétiser, et ainsi montrer l'exemple, même s'ils n'auront pas plus que le leader la capacité de convaincre par le discours. Toutefois, leur niveau de conscience permettra de pleinement incarner le nouveau système de valeur.

Par ailleurs, les individus ayant déjà, à titre personnel, vécu les stades de la spirale ultérieurs à ceux concernés par le changement, montreront plus de compréhension pour les questionnements des personnes en situation de changement. Elles seront aussi plus à même de les aider à se projeter sur le futur.

Si, par exemple, le changement en cours est un passage de DQ Bleu à ER Orange, une personne située en FS Vert pourra mieux comprendre la difficulté des personnes à quitter DQ Bleu (sacrifice du collectif et du cadre sécurisant proposé en Bleu), et mieux les aider à se projeter dans les bénéfices d'Orange (expression de soi, développement de l'autonomie, amélioration de sa vie, rationalité).

4. Etre dans une logique gagnant / gagnant / gagnant

Ce principe, très teinté du niveau GT Jaune, vise à ce que le changement soit convenable pour tous, c'est-à-dire non seulement bénéfique aux protagonistes directs (win/win classique) , mais à tout l'écosystème impacté. Supposons par exemple que le changement porte sur le passage CP Rouge – DQ Bleu : si le changement implique que les très ancrés rituels Violet d'un des collectifs soit menacé, il est probable que ce collectif ne se retrouvera pas dans l'établissement d'une vérité ultime, de type DQ Bleu, même si cela conviendra aux collectifs de niveau CP Rouge désireux d'évoluer.

5. Définir un ou des objectifs hyperonymes

Le changement sera grandement facilité si les parties du changement s'accordent sur des objectifs hyperonymes, c'est-à-dire des objectifs pour lesquels chacune de ces parties a besoin de l'autre. Un bon exemple peut être donné par les léopards de l'Altai. Cette espèce était menacée de disparition suite à l'activité des braconniers. Pour sauvegarder l'espèce, une association subventionnée a proposé aux braconniers de photographier les léopards plutôt que de les tuer, moyennant primes. Nous sommes bien sur un objectif hyperonyme, qui est « réalisation du programme de photographie des léopards » ; et chacun a besoin de l'autre :

- Les braconniers ont besoin des primes pour continuer à faire vivre leur famille
- L'association a besoin du changement de comportement des braconniers pour sauvegarder l'espèce

6. Accepter que chaque étape soit vécue

Il ne semble pas possible de sauter une étape de la Spirale dynamique. Beaucoup de personnes , par exemple de nombreux I en MBTI, souhaiteraient « sauter » de Orange à Jaune , sans passer par Vert. Or, le principe même de la seconde boucle de la Spirale, commençant par Jaune, est qu'il y a une acceptation et une intégration des bénéfices de tous les niveaux de la Spirale, pour pouvoir les utiliser lorsque cela est approprié. Dans notre exemple, il semble donc difficile de pratiquer FS Vert sans l'avoir souhaité, accepté, et pleinement vécu pendant quelques années (rappelons que Ken WILBER parle de 5 ans mini, même si Isaac GETZ a observé que la période pouvait être plus courte dans certaines circonstances) , avec ses bénéfices et ses limites . Pour rester sur le même exemple sous l'angle de la gouvernance, comment passer directement de la décision descendante de type ER Orange à la sociocratie GT Jaune (consentement, basés sur l'écoute mutuelle) , sans avoir vécu aucune expérience profonde et durable de recherche de consensus Vert ?

DESCRIPTION DES PASSAGES PAR v MEME

Par simplification, je ne liste, dans les sous paragraphes « item » de cette note, que les transitions globales d'un vmème à l'autre alors que le distinguo est bien possible entre la première et la seconde moitié de chaque transition. Je préciserai parfois le distinguo en parlant de première étape et de seconde étape, et en me référant à la terminologie de rigueur, soit majuscule-minuscule pour la première partie de la transition, puis minuscule-majuscule pour la seconde. Ex : pour passer de ER à FS, la première partie de transition est (grand) ER- (petit) fs, et la seconde est (petit) er- (grand) FS.

J'utiliserai aussi le témoignage de Victor, personnage fictif, qui illustrera les propos.

Sur tous les items listés par vmème ci après, si la lecture ne déclenche pas de réaction émotionnelle particulière, c'est que la transition s'est faite et bien faite. En cas contraire, il est possible que la transition ne soit pas bouclée.

AN - BO

Item

Perception d'être différencié des autres

Découverte de la relation cause effet

Découverte des liens familiaux

Reconnaissance des menaces et des peurs

Apparition des notions d'histoires et d'esprits

Perception que la survie est mieux assurée en groupe

Commentaires

Ce passage ne concerne pas les collectifs que nous pouvons connaître.

En matière de psychogénèse, nous sommes dans le domaine de la thérapie, car ce passage est relatif à notre période de petite enfance (avant 2/3 ans) , et sans accompagnement, il est difficile de savoir si cette transition s'est bien passée.

Victor : « A titre personnel, je me souviens toutefois avoir eu un personnage imaginaire, comme un « sage » qui m'accompagnait dans mes pensées et mes actions difficiles, et que je retrouvais à travers des gestuelles, que l'on pourrait percevoir de l'extérieur comme des TOC (sauf que je ne le rendais pas visible) , basées sur des chiffres magiques (1, 2, 7/8/9) ! J'ai donc utilisé du BO pour m'accompagner mentalement jusqu'à l'adolescence ».

BO - CP

Items

Affirmer le soi pour survivre

Besoin d'être perçu comme fort et viril

Pensée simpliste et simplificatrice

Amoral et sans inhibition

Sensibilité à la réputation et à l'image

Heroïsme et courage

Commentaires

A nouveau, ce passage concerne peu les collectifs, sauf à ce qu'ils aient vécus, dans des conditions d'existence très détériorées, une régression en CP ROUGE ou ils ont pu expérimenter le courage, le combat héroïque et la pensée simpliste. Si cela est arrivé, il est alors possible qu'ils aient bien assumé cette posture, ce qui, du coup, renforce leur capacité à être bien dans leur vmème actuel, plus avancé. Si par contre ils ont mal assumé cette posture, l'expérience mal vécue laisse une difficulté à bien vivre sous son vmème actuel, en créant par exemple un sentiment de peur de ne pas savoir faire en cas d'imprévu.

En matière de psychogénèse, le passage se fait vers la petite adolescence et les 2 années qui suivent (¾ ans), et comme pour le passage précédant, les souvenirs sont très enfouis.

Victor « Ces items ne réveillent pas en moi de réaction forte, ce qui pourrait signifier que, malgré l'absence de souvenir marqué, j'ai dû passer cette phase sans encombre. Je n'ai jamais cherché l'héroïsme et le courage. Par contre, j'ai développé des attitudes qui ont pu m'être renvoyées comme très égoïstes très longtemps (jusqu'à la quarantaine !), mais plus particulièrement durant ma petite enfance »

CP – DQ

Items

Agrandissement de l'horizon temporel

Prise de conscience de la mortalité et de l'éternité

Besoin de sens et de but satisfait par des abstractions

Développement de la notion de conséquence (apparue en CP ROUGE)

Apparition de la culpabilité

Apparition de la capacité à remettre à plus tard son plaisir

Commentaires

Ce passage se fait, comme tous les passages, en 2 temps. Ici, le premier temps, CP-dq, se traduit par un questionnement de ses désirs : « ne suis-je pas trop égoïste ? », « est ce que ce que je fais est vraiment moral ? ». On sent poindre un sentiment de culpabilité. Le second temps amène plus ostensiblement vers DQ, avec le développement

- d'un sentiment de culpabilité qui se généralise
- du contrôle de ses impulsions
- d'une forme de rigidité morale

La transition vers DQ BLEU se confirme et se consolide lorsque l'on finit par développer des comportements prosélytes, en nouveau défenseur du bien et du mal.

En matière de psychogénèse, le passage à DQ BLEU se fait entre 5 et 9 ans, lorsque l'on intègre pleinement les injonctions parentales et que l'on construit son scénario de vie.

Victor : « **A titre personnel, j'ai pleinement vécu cette transition dans mon contexte familial d'enseignants laïques, ayant une définition assez précise de ce qui est bien (le PS, la culture, la solidarité à tous prix, la liberté) et ce qui est mal (la droite, l'argent et la réussite associée, la religion et ses tendances obscurantistes, exprimer ses émotions). Je me remémore bien avoir accepté ces repères un certain temps, comme effectivement une vérité ultime, avant de les remettre en cause , pour certains d'entre eux, à partir de l'adolescence, puis plus tardivement. Mais ils m'ont été utiles pour prendre ma place et développer mon identité ».**

DQ - ER

Items

Apparition et acceptation du changement vers un monde moins stable, moins dominé par des certitudes

Contestation de la vérité ultime

Règles perçues comme trop rigides et transformées en ligne de conduite

Recherche d'options et de la meilleure d'entre elles

Désir d'améliorer sa vie ici et maintenant

Remplacement de la négation de soi par l'expression de soi

Commentaires

La première étape du passage, (grand) DQ- (petit) er, se traduit par le développement d'une pensée personnelle et le début de l'affirmation de soi si l'on considère que l'autorité est dans l'erreur. Il peut se développer des conflits intérieurs entre le respect des codes et croyances associés à la vérité ultime, et un désir de se faire son idée personnelle, de façon plus rationnelle. La culpabilité est encore à fleur de peau.

Sur la seconde étape du passage, dq-ER, c'est l'expérience du vécu, des situations, et des actions et essais-erreurs qui amènent à se construire une vision plus rationnelle de ce qui est bon pour soi . Avec l'apparition du désir de satisfaction personnelle, le sentiment de honte et/ou de culpabilité diminue. Il y a là une forme d'émancipation, de recherche d'une ligne de conduite personnelle, et de respect d'une ligne de conduite collective , car l'individu comprend qu'il ne peut pas se mettre, comme CP ROUGE, « au dessus des lois ». La question est donc de s'adapter à l'«étiquette » du collectif pour satisfaire ses propres désirs. On parle d'ethnocentrisme rationnel, parce que la pensée rationnelle est le point de convergence recherché avec les autres.

En matière de psychogénèse, le passage en ER se joue en plusieurs étapes, mais l'adolescence est le moment choisi le plus fréquent pour remettre en cause ou relativiser les injonctions parentales pour se construire son propre système de croyances.

Victor : « Je ressens avoir pleinement vécu ce passage. C'est dans l'adolescence que j'ai remis en cause la croyance selon laquelle la réussite matérielle n'est pas une priorité de vie, et n'est pas digne du plus grand respect. C'est aussi dans l'adolescence que j'ai remis en cause le fait que la pensée prime sur l'action. Rien de rationnel ne me permettait de croire qu'il faut se méfier de la réussite et de l'argent, ou que l'acquisition d'une grande culture générale est plus importante que l'accomplissement par l'action.

C'est cette même pensée rationnelle qui m'a par contre conforté dans le fait que la liberté est essentielle dans mon environnement cible, ou que la religion est dangereuse car elle peut être à la source des conflits et guerres.

Je découvrirai plus tard, dans une pensée plus relativiste de type FS VERT, que l'on va toujours chercher des faits et preuves soit- disant « rationnelles » qui ne font qu'étayer ses propres croyances. Le lien entre guerre et religion en est un très bon exemple puisque l'argent est tout autant une source de conflit que la religion, et que la religion peut aussi être un moyen pour apaiser les esprits et développer la bienveillance.

En fin d'adolescence, en me basant sur la croyance DQ BLEU « il est important de faire de bonnes études », je me suis orienté vers un parcours d'enseignement supérieur qui me permette de gagner de l'argent pour assouvir des désirs d' avoir très matériels, et me fonder totalement et pour longtemps dans le système ER ORANGE ».

ER – FS

Items

Perception que la réussite nécessite la collaboration

Réapparition de la culpabilité en tant que sentiment collectif

Besoin d'acceptation, d'amour, et d'appartenance

Sentiment que la réussite matérielle n'apporte pas le bonheur intérieur

Connexion à la communauté et la spiritualité

Besoin de justice et d'égalité

Commentaires

La première étape du passage (ER-fs) est marquée par la remise en cause de la « dictature » de la pensée rationnelle : on commence à douter de certaines certitudes rationnelles, parce que l'on découvre, souvent grâce au vécu ET à la curiosité qui nous permet de capitaliser sur ce vécu, qu'il y a parfois plusieurs façons de faire pour parvenir au même résultat. On se met donc à RELATIVISER. On développe une forme de prise de recul qui nous amène à être moins affecté par l'échec, et qui nous fait plus prendre conscience de nos émotions. A ce stade là, le passage du fonctionnement individualiste au fonctionnement collectif ne fait que s'entamer, et il se traduit simplement par la

recherche d'un changement de son image sur ce sujet : on se montre plus ouvert à l'expérimentation du collectif, on veut se montrer plus soucieux et curieux du collectif. Mais il y a un début de prise de conscience qu'en groupe, il est parfois plus facile d'atteindre ses objectifs.

Sur la seconde étape du passage, er-FS, la pensée relativiste s'installe pleinement, et du coup, cela commence par le fait que l'on peut être gêné à ne plus savoir quoi dire ou quoi faire dans de nombreuses situations. La prise de conscience plus grande de ses émotions génère la recherche d'une paix intérieure, ou d'une plus grande sérénité, bien sûr facilitée par l'appartenance à de nouveaux collectifs. Le tiraillement entre la pensée catégorique et la pensée relativiste est toujours là, ainsi que celui entre l'individualisme et le collectif, mais il y a un vrai mouvement vers la recherche de plus de liens, de groupes d'appartenance, ou simplement de travailler collectivement, pour imaginer, conduire des projets, ou résoudre des problèmes.

En matière de psychogénèse, la description devient plus sommaire que sur les vèmes précédents, car il est plus fréquent que sur les vèmes précédents de ne jamais aller jusqu'à FS VERT. Toutefois, pour les personnes empathiques, la fin d'adolescence et le début de l'âge adulte sont des moments où l'on peut développer une expérience plus accomplie de la relation aux autres et confronter sa propre intériorité à celle des autres voire de son nouveau collectif d'appartenance.

Victor : « A titre personnel, je suis en plein milieu de cette transition actuellement ! Il m'est donc assez facile de percevoir les 2 étapes du passage en FS, et de me dire que je suis dans la seconde étape du passage. Cela se traduit pour moi par les phénomènes suivants :

- **je relativise le côté indiscutable des cadres de référence et des enseignements que j'ai pu avoir en matière d'accompagnement des personnes**
- **je suis très vigilant de ne jamais dire qu'il n'y a qu'une voie pour avancer, je relativise donc beaucoup, mais en donnant parfois l'impression de laisser un flou difficile à vivre**
- **je suis moins dans le fonctionnement par objectifs et projets, et me laisse plus naviguer au gré du vent**
- **je cherche à mieux ressentir mes émotions et je progresse un peu sur ce sujet**
- **j'ai développé une vraie conviction que l'on va plus loin avec le collectif, même si j'ai encore de la peine à passer à l'acte parce que je pense que l'on va plus vite seul ... et vu que je suis moins qu'avant dans le projet, je me demande peut être (inconsciemment) : à quoi ça sert d'aller loin ?**
- **je développe une conscience du durable, en matière écologique notamment, je me questionne beaucoup plus qu'il n'y a seulement un an sur mon empreinte, et je commence à mettre en œuvre certaines choses, comme l'achat d'un compost ou des actions pour réduire mon empreinte carbone, comme le fait, par exemple, de réduire drastiquement l'utilisation de l'avion »**

FS – GT

Item

Libération progressive de la peur et des conduites compulsives

Etre devient plus important qu'avoir ou que faire

Besoin de faire face au chaos dans un monde en danger

Besoin d'aboutir à des résultats fonctionnels pour tous

Recherche d'une connaissance large

Mise en sourdine de son ego

Commentaires

La première étape du passage, se traduit par un questionnement sur l'efficacité du fonctionnement collectif systématique. Cela se traduit par des demandes vis-à-vis du collectif, qui peuvent être très confrontantes et difficiles à vivre pour les membres bien ancrés en FS VERT et pour l'individu concerné, très tiraillé par ses propres questionnements, puisqu'à ce stade, il est encore en FS VERT !

Sur cette recherche d'efficacité, l'individu demande un fonctionnement avec plus d'ER ORANGE, car rappelons nous, il est en transition vers GT JAUNE qui est le premier vmème de la seconde boucle de la spirale : cela signifie qu'il est beaucoup plus prêt que ses acolytes à réutiliser des vmèmes antérieurs qu'il accepte et intègre pour la première fois ! Et c'est bien sûr quand il exigera des fonctionnements ORANGE voire ROUGE, donc sur des vmèmes individuels, qu'il fera le plus grincer les esprits VERTs ! Et pourtant, effectivement, les vmèmes VERTs gagneraient tellement à mettre un peu de ROUGE dans leur fonctionnement, avoir un barreur, montrer un peu plus de courage, de dureté, et d'expression individuelle affirmée !

Sur la seconde étape du passage, l'individu s'affirme avec plus de sérénité sur ses désirs individuels, qu'il assume mieux. Il craint moins d'être rejeté par le groupe, et se trouve donc moins tiraillé. Le travail en commun devient une méthode parmi d'autres. Toutefois, et c'est une complexité qu'il accepte et gère, il est convaincu que les principes collectifs sont plus importants que ses intérêts personnels, même si ces derniers sont très importants à ses yeux.

Le sentiment de curiosité se renforce, avec le besoin d'apprendre de sources multiples. Du coup, le souci du gagnant/gagnant/gagnant (avec donc, le troisième gagnant qui est extérieur au sujet traité) devient très prégnant.

Victor : « A titre personnel, je n'ai pas vécu ce passage, étant en ORANGE-VERT dominant, même si j'ai pas mal de JAUNE culminant , pour lequel je me reconnais dans la description ci-dessus ».